

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KECERDASAN
EMOSIONAL DIMEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP OCB
PEGAWAI ASN DINAS PENDIDIKAN PEMPROV DKI JAKARTA**



**Arnest Sinaga
7647091532**

**Disertasi yang ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mendapatkan gelar Doktor**

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2020**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KECERDASAN
EMOSIONAL DIMEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP OCB
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMERINTAH PROVINSI DKI
JAKARTA**

Arnest Sinaga

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kecerdasan emosional yang dimediasi oleh motivasi kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) pegawai negeri sipil (ASN) Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei. Sampel penelitian adalah 120 orang pegawai ASN yang dipilih secara acak dari populasi sebanyak 172 orang pegawai ASN yang ada. Data diperoleh dengan menyebar kuesioner yang terdiri dari 108 pernyataan dari empat variabel, yaitu iklim organisasi dan kecerdasan emosional sebagai variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel dependen. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan analisis jalur menggunakan aplikasi/perangkat lunak SPSS, bertujuan untuk menguji pengaruh langsung iklim organisasi dan kecerdasan emosional terhadap perilaku kewargaan organisasi. Sedangkan untuk menguji pengaruh tidak langsung iklim organisasi dan kecerdasan emosi terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan uji Sobel (Sobel Test). Hasil penelitian menunjukkan: pertama, iklim organisasi dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku kewargaan organisasi, kedua, iklim organisasi dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja, dan ketiga, iklim organisasi dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervensi. Sebagai kesimpulan bahwa untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta, iklim organisasi, kecerdasan emosi dan motivasi kerja harus ditingkatkan.

Kata Kunci : iklim organisasi, kecerdasan emosional, motivasi kerja, perilaku kewargaan organisasi (OCB)

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND EMOTIONAL
INTELLIGENCE MEDIATED BY WORK MOTIVATION ON
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEE IN
EDUCATION DEPARTMENT OF DKI JAKARTA PROVINCE**

Arnest Sinaga

Abstract

The objective of this research is to analyze the influence of organizational climate and emotional intelligence mediated by work motivation on organizational citizenship behavior (OCB) employees of the DKI Jakarta Provincial Government Education Office. The study was conducted with a quantitative approach using survey methods. The research sample was 120 employees randomly selected from a population of 172 existing employees. Data obtained by distributing questionnaires consisting of 108 statements of four variables, namely organizational climate and emotional intelligence as independent variables, work motivation as an intervening variable, and OCB as the dependent variable. Data collected were analyzed by path analysis using SPSS applications to test the direct effects of organizational climate and emotional intelligence on OCB. Meanwhile, to test the indirect effect of organizational climate and emotional intelligence on OCB through work motivation using the Sobel Test. The results of this research showed: first, organizational climate and emotional intelligence have a direct effect on OCB, second, organizational climate and emotional intelligence have a direct effect on work motivation, and third, organizational climate and emotional intelligence have an indirect effect on OCB through work motivation as an intervention variable. Thus, the conclusion of this research was, to improve OCB employees of the DKI Jakarta Education Office, the organizational climate, emotional intelligence and work motivation must be improved.

Keywords: organizational climate, emotional intelligence, work motivation, organizational citizenship behavior (OCB)

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

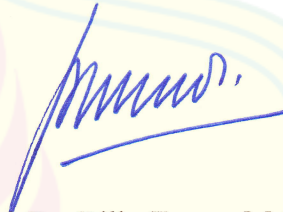
Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. Thamrin Abdullah, M.M., M.Pd.

Tanggal: 23/12/2019



Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc.

Tanggal: 23/12/2019

NAMA

TANDA TANGAN

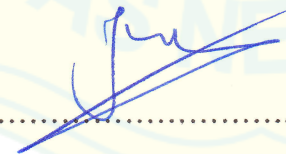
TANGGAL

Dr. Komarudin, M.Si
(Ketua)¹



27-01-2020

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Sekretaris)²



21-1-2020

Nama : Arnest Sinaga

No. Registrasi : 7647091532

Program Studi : Ilmu Manajemen

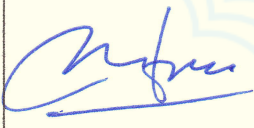
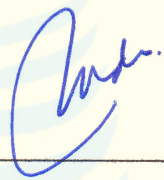
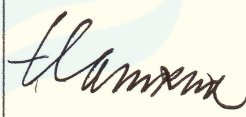
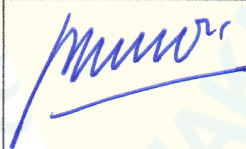

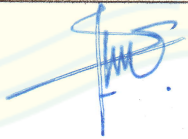

Tgl. Lulus :

¹⁾ Rektor Universitas Negeri Jakarta

²⁾ Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Arnest Sinaga
No Registrasi : 7647091532
Program Studi : S3 Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, M.Pd (Ketua)		20/12/2020
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		10/12/2020
3	Prof. Dr. Thamrin Abdullah, M.M., M.Pd. (Promotor)		23/12/2019
4	Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc. (Co-Promotor)		23/12/2019
5	Prof. Dr. Burhanuddin Tola, M.A. (Penguji)		18/12/2019
6	Dr. Corry Yohanna, M.M (Penguji)		17/12/2017
7.	Prof. Dr. Anoesyirwan, M.Si. (Penguji Luar)		29/12/2019

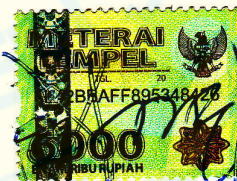
LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang saya susun sebagai bagian dari tahapan syarat untuk memperoleh gelar doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Desember 2019



Arnest Sinaga

ARNEST SINAGA

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

1%

2

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

1%

3

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

1%

4

Wilis Firmansyah. "KEPRIBADIAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR", TADBIR MUWAHHID, 2019

Publication

1%

5

Submitted to Syiah Kuala University

Student Paper

1%

6

digilib.unimed.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 1%

Exclude bibliography

Off



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Arnest Sinaga
NIM : 7647091532
Fakultas/Prodi : Pasca Sarjana / IM – MSDM
Alamat email : arnestsinaga@yahoo.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atau karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☐ **Disertasi** ☐ Lain-Lain (.....)

yang berjudul :

**Pengaruh Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional Dimediasi Motivasi Kerja
terhadap OCB Pegawai ASN Dinas Pendidikan Pemprov. DKI Jakarta**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikan, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, April 2020

Penulis,

(Arnest Sinaga)
nama dan tanda tangan

KATA PENGANTAR

Birokrasi di Indonesia pada umumnya masih menganut paradigma lama yaitu paradigma mesianisme, dimana aktivitas bawahan diatur sepenuhnya oleh atasan atau oleh panduan (manual, pedoman) yang ada dalam organisasi, sedangkan paradigma yang berkembang saat ini di negara-negara maju adalah paradigma organisme yaitu paradigma yang memandang organisasi adalah sebagai organ yang hidup dan tumbuh sebagaimana layaknya organ manusia dan perilaku kewargaan organisasi adalah merupakan output dari paradigma organisme yang amat penting di sektor pelayanan publik. Keberhasilan menerapkannya pada sektor pelayanan publik di pemerintahan adalah merupakan bentuk pelayanan yang sangat diharapkan dan ditunggu-tunggu oleh masyarakat sebagai pengguna layanan jasa.

Dari uraian singkat diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang perilaku kewargaan organisasi pada pelayanan publik di lingkungan pemerintahan, oleh karena pada bidang ini masih menjadi keluhan sebagian besar masyarakat hingga saat ini. Sedangkan pemilihan objek penelitian di sektor pendidikan oleh karena sektor pendidikan merupakan salah satu sektor yang sangat menentukan tingkat kualitas sumber daya manusia, yang menjadi perhatian utama pemerintah. Hal ini ditandai dengan besarnya anggaran yang dialokasikan dalam APBN maupun APBD.

Mengingat begitu besar dan luasnya sektor pendidikan sehingga penelitian ini hanya terbatas pada penelitian perilaku kewargaan organisasi pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan DKI Jakarta. Sedangkan perilaku kewargaan organisasi pegawai dipengaruhi oleh lingkungan organisasi dan kepribadian pegawai. Demikian luasnya lingkungan

organisasi dan kepribadian pegawai sehingga peneliti hanya membatasi pada tiga variabel yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi yaitu iklim organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja, sehingga disertasi ini berjudul : Pengaruh Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional dimediasi oleh Motivasi Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta

Akhirnya, hasil penelitian ini dapat diungkapkan kesimpulan awal bahwa adanya pengaruh langsung iklim organisasi dan kecerdasan emosional terhadap perilaku kewargaan organisasi pegawai, adanya pengaruh langsung iklim organisasi dan kecerdasan emosional terhadap pegawai dan adanya pengaruh tidak langsung iklim organisasi dan kecerdasan emosional terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui motivasi kerja.

Menyadari akan segala keterbatasan yang ada, sehingga penelitian masih jauh dari sempurna, oleh karena itu dengan kerendahan hati peneliti menghargai masukan positif dan kritikan konstruktif agar karya penulisan ini dapat memberikan manfaat baik ilmu pengetahuan maupun nilai tambah praktek kehidupan sehari-hari, serta menjadi salah satu masukan bagi pemerintah untuk memperbaiki kebijakan sistem pelayanan publik di Indonesia demi memberikan kepuasan bagi masyarakat dan kesejahteraan dan kemajuan bangsa Indonesia.

Jakarta, Desember 2019

Penulis/Peneliti

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmatNya, yang telah memberikan kekuatan jasmani, rohani, ketekunan, kesabaran dan ilmu pengetahuan sehingga peneliti berhasil menyelesaikan disertasi ini dengan judul : Pengaruh Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional dimediasi Motivasi Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.

Penyelesaian disertasi ini dapat terwujud dikarenakan adanya berbagai pihak yang telah membantu, membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyusun disertasi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan dan ketulusan hati peneliti mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Komarudin, M.Si., selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta
2. Ibu Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, M.Pd., selaku Wakil Direktur I, Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
4. Ibu Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
5. Bapak Prof. Dr. Thamrin Abdullah, M.Pd., MM., selaku Promotor.
6. Bapak Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc., selaku Co-promotor.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana (S3) Universitas Negeri Jakarta.

8. Bapak Prof. Dr. Anoesyirwan, M.Si., dosen tetap Universitas Persada Indonesia yang ditunjuk sebagai penguji luar.
9. Bapak Dr. M. Ratiyono, M.Si., selaku Kepala Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta
10. Segenap staff dan pegawai Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
11. Bapak dan Ibu rekan sesama mahasiswa program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta, yang telah bersama-sama berbagi ilmu dalam suka dan duka.
12. Secara khusus peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada istri tercinta Erika Pardede, dan dukungan dari anak-anak tercinta : Anna Christina Sinaga, SH., LL.M., Ann Margareth Sinaga, SE., MM., dan dr. Arnaldy Marchi Sinaga, Bc.Med.Sc., serta dukungan anak-mantu : Yansen Halomoan Pakpahan, SE., Erwin Setiawan, ST., MM., dan Sarmalina Santa Julia Harianja, SE.
13. Terakhir ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu dalam penulisan disertasi ini.

Semoga Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang memberikan yang terbaik bagi bapak, ibu, dan saudara-saudara sekalian yang dengan tulus dan ikhlas telah memberikan bantuan pemikiran dalam penyusunan disertasi ini.

Jakarta, Desember 2019

Penulis/Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR ORIGINALITAS	vi
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	viii
KATA PENGANTAR	ix
UCAPAN TERIMA KASIH	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Penelitian	10
C. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Signifikansi Penelitian	12
F. Kebaruan Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORITIK	13
A. Deskripsi Konseptual	13
1. Organizational Citizenship Behavior	13
2. Iklim Organisasi	28
3. Kecerdasan Emosional	38
4. Motivasi Kerja	47

B. Hasil Penelitian Yang Relevan	56
1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB	56
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap OCB	58
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap OCB	59
4. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja	61
5. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja	62
6. Pengaruh Tidak Langsung Iklim Organisasi Terhadap OCB melalui Motivasi Kerja	64
7. Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional Terhadap OCB melalui Motivasi Kerja.	65
C. Kerangka Teoritik	70
1. Iklim Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi	70
2. Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kewargaan Organisasi	72
3. Motivasi Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasi	73
4. Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja	74
5. Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja	75
6. Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan OCB	77
7. Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan OCB	78
D. Hipotesis Penelitian	89
BAB III METODE PENELITIAN	81
A. Tempat dan Waktu Penelitian	81
B. Desain Penelitian	81
C. Populasi dan Sampel Penelitian	83
D. Teknik Pengumpulan Data	85
E. Penyusunan Instrumen Penelitian	85
1. Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)	85

	Halaman
2. Variabel Iklim Organisasi	89
3. Variabel Kecerdasan Emosional	93
4. Variabel Motivasi Kerja	96
F. Teknik Analisa Data	100
G. Hipotesis Statistik Penelitian	100
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	103
A. Deskripsi Data Penelitian	103
1. Organizational Citizenship Behavior	104
2. Iklim Organisasi	107
3. Kecerdasan Emosional	110
4. Motivasi Kerja	113
B. Pengujian Persyaratan Analisis	117
1. Uji Normalitas Galat Taksiran	117
2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi	119
C. Pengujian Model Penelitian	125
1. Model Struktural dan Matrik Korelasi antar Variabel	125
2. Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	127
3. Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung	132
D. Pengujian Hipotesis	140
1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	140
2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	145
E. Pembahasan Hasil Penelitian	148
1. Pembahasan Hasil Penelitian Deskripsi	148
2. Pembahasan Penelitian Inferensial	152

	Halaman
BAB III KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	163
A. Kesimpulan	163
B. Implikasi	165
C. Saran	167

DAFTAR PUSTAKA	171
-----------------------	-----

LAMPIRAN – 1

LAMPIRAN – 2

LAMPIRAN – 3

LAMPIRAN – 4

LAMPIRAN – 5

LAMPIRAN – 6

RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel	1.1 Daftar Rata-rata Keterlambatan Masuk Kerja, Pulang Lebih Awal dan Jam Lembur Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	5
Tabel	1.2 Data Hasil Observasi Pendahuluan Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)	6
Tabel	2.1 Five Dimensions of Organizational Citizenship Behavior	16
Tabel	2.2 Rangkuman Sumber Referensi Perilaku Kewargaan Organisasi	26
Tabel	2.3 Rangkuman Sumber Referensi Iklim Organisasi	37
Tabel	2.4 Rangkuman Sumber Referensi Kecerdasan Emosional	45
Tabel	2.5 Rangkuman Sumber Referensi Motivasi Kerja	55
Tabel	2.6 Rangkuman Hasil Penelitian Yang Relevan	66
Tabel	3.1 Penentuan Sampel Penelitian Secara Proporsional	84
Tabel	3.2 Kisi-kisi Instrumen Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)	87
Tabel	3.3 Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi	90
Tabel	3.4 Kisi-kisi Instrumen Kecerdasan Emosional	94
Tabel	3.5 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja	97
Tabel	4.1 Distribusi Frekuensi Skor Perilaku Kewargaan Organisasi	104
Tabel	4.2 Analisa Data Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi	106
Tabel	4.3 Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi	108
Tabel	4.4 Analisa Data Variabel Iklim Organisasi	109
Tabel	4.5 Distribusi Frekuensi Skor Kecerdasan Emosional	111

	Halaman
Tabel 4.6 Analisa Data Variabel Kecerdasan Emosional	112
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	114
Tabel 4.8 Analisa Data Variabel Motivasi Kerja	115
Tabel 4.9 Rangkuman Deskripsi Data	117
Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Uji Normalisasi Galat Taksiran	118
Tabel 4.11 Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi	120
Tabel 4.12 Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi	121
Tabel 4.13 Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi	122
Tabel 4.14 Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja	123
Tabel 4.15 Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja	124
Tabel 4.16 Rangkuman Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linieritas	125
Tabel 4.17 Matrik Koefisien Korelasi Antar Variabel	126
Tabel 4.18 Koefisien Jalur dan nilai Uji-t X_1 dan X_2 terhadap X_3	128
Tabel 4.19 Model Summary Sub-Struktur 1	128
Tabel 4.20 Koefisien Jalur dan nilai Uji-t X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y	130
Tabel 4.21 Model Summary Sub-Struktur 2	130
Tabel 4.22 Rangkuman Hasil Perhitungan Koefisien Jalur dan t_{hitung} Pengaruh Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi	132

	Halaman
Tabel 4.23 Koefisien Regresi Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja	134
Tabel 4.24 Koefisien Regresi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi	134
Tabel 4.25 Sobel Test On-line Iklim Organisasi terhadap OCB melalui Motivasi Kerja (input koef $a - b$ dan standar error $SE_a - SE_b$)	135
Tabel 4.26 Sobel Test On-line Iklim Organisasi terhadap OCB melalui Motivasi Kerja (input t_a dan t_b)	136
Tabel 4.27 Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja	138
Tabel 4.28 Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi	138
Tabel 4.29 Sobel Test Online Kecerdasan Emosional terhadap OCB melalui Motivasi Kerja (input koef $a - b$ dan standar error $SE_a - SE_b$)	139
Tabel 4.30 Sobel Test Online Kecerdasan Emosional terhadap OCB melalui Motivasi Kerja (input t_a dan t_b)	140
Tabel 4.31 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	144
Tabel 4.32 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	146

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Desain Penelitian	82
Gambar 3.2 Konstelasi Penelitian	101
Gambar 4.1 Histogram Skor Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi	105
Gambar 4.2 Histogram Skor Variabel Iklim Organisasi	108
Gambar 4.3 Histogram Skor Variabel Kecerdasan Emosional	112
Gambar 4.4 Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja	115
Gambar 4.5 Hubungan Kausal X_1 , X_2 , dan X_3 , terhadap Y	126
Gambar 4.6 Hubungan Kausal X_1 , dan X_2 , terhadap X_3 pada Sub struktur-1	127
Gambar 4.7 Hubungan Kausal X_1 , X_2 , dan X_3 , terhadap Y pada Sub struktur-2	129
Gambar 4.8 Hubungan Kausal variabel-variabel X_1 , X_2 , dan X_3 , terhadap Y	131
Gambar 4.9 Motivasi Kerja sebagai mediasi Iklim Organisasi terhadap OCB	135
Gambar 4.10 Motivasi Kerja sebagai mediasi Kecerdasan Emosional terhadap OCB	139
Gambar 4.11 Daerah kritis zona terima H_1 dan Tolak H_0 (2 way)	147